



Künstliche Intelligenz im Berufungsverfahren – und die Sicht des Öffentlichen Rechts (16. Deutscher Hochschulrechtstag)

Prof. Dr. Klaus Herrmann
Erlangen, 27.09.2023

Schwerpunkte

Staat und Verwaltung

Schutz der Grundrechte, kommunale Selbstverwaltung, staatliche Beihilfen, Finanzierung öffentlicher Einrichtungen und Aufgaben

Datenschutz und Informationszugang

Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben des EU-, Bundes- und Landesrechts, Umweltinformationen, Akteneinsicht, Umgang mit anvertrauten Informationen und personenbezogenen Daten

Öffentliche Aufträge und Vergabe

Planung, Vergabe und Abwicklung öffentlicher Aufträge, Fördermittel und Zuwendungsbescheide

Öffentlicher Dienst

Organisationsverantwortung und Fürsorge öffentlicher Dienstherren und Arbeitgeber, Dienstfähigkeit und Ruhestand, Disziplinarverfahren und Compliance, Besoldungs- und Versorgungsfragen

Wissenschaft

Hochschulleitung und Aufsicht, Selbstverwaltung, Lehrorganisation, wissenschaftliche Redlichkeit, Finanzierung und Mittelverteilung, Drittmittelforschung, Nebentätigkeiten, Kooperationen, Wissenstransfer, Tierversuche, Anerkennung von nichtstaatlichen Hochschulen

Planen und Bauen

Regionalpläne, gemeindliche Bauleitplanung und Fachplanung, Hochspannungsleitungen, Rohstoffabbau, Straßen, Schienennetze, Wasserwege, Hafenanlagen), Denkmalschutz und städtebauliche Sanierungsmaßnahmen

Erneuerbare Energien

Kraft-Wärme-Kopplung, Anlagenzulassung, Strom-einspeisung, Mieterstrommodelle, Zulassung von Energieversorgungs- und Energieerzeugungsanlagen

Umwelt und Klimaschutz

Abfallwirtschaft und Bodenschutz, Natur- und Immissionsschutz, Wasser- und Ressourcennutzung, Luftreinhaltung, Industrieanlagen, Landwirtschaft und Forstwirtschaft

Gesundheit

Planung, Kommunalisierung oder Privatisierung von Krankenhäusern, Gesundheitsberufe, Zulassung von Arzneimitteln

Kita und Schule

Kommunale und freie Kita-Träger, Mustersatzungen, Entgeltsatzungen, Betreiberverträge, Planung neuer Kita-Einrichtungen, Genehmigung und Anerkennung von freien Schulen, Schulverträge und Schulgeld

Beruf und Gewerbe

Staatliche und berufsbezogene Prüfungen, Berufszulassung und Berufsordnung, regulierte Berufe, Arbeitsschutz, Sonntagsarbeit

Beispiele Wissenschaft

- Auseinandersetzungen über Beschränkungen und Steuerung wiss. Tätigkeiten (Lehre, Arbeitskonflikte, Nebentätigkeit)
- Kooperationen und gemeinsame Berufungen
- Recht der Hochschulleitungen (Rektorat, Kanzler, Wahl)
- wissenschaftliche Redlichkeit
- Hochschulverfassungsverstreit zwischen Organen
- Hochschulinterne und staatliche Aufsicht
- Tierschutzrecht bei experimenteller Forschung
- Hochschulen in privater Trägerschaft



Gliederung – was geht in 40 Minuten?

- I. Indikatorik, Anforderungsprofil und „zusätzliche wissenschaftliche Leistungen“
- II. Leistungsbewertung der Indikatorik-Plattform
- III. Zusammenstellung von Daten auf der Indikatorik-plattform und Mitwirkungspflicht der Bewerbenden
- IV. Bewährungsfeststellung JunProf, Leistungsbezüge
- V. Überleitung zu Datenschutz-Betrachtungen

Resolution des 67. DHV-Tages am 4.4.2017: „Die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit der deutschen Universitäten in Forschung, Lehre und Krankenversorgung hängt maßgeblich von der Qualität des Berufungsverfahrens ab. Die Gewinnung der besten Köpfe ist für die Profilbildung und Qualitätssicherung von Universitäten und Fakultäten von entscheidender Bedeutung.“

I. Berufungsentscheidung bei Professuren

- ausgerichtet am Prinzip der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) – BVerfG, Beschl. v. 3.3.2014 - 1 BvR 3606/13
- „situationsbezogene Wettbewerbsentscheidung“
- BVerwG, Urt. v. 20.10.2016 – 2 C 30/15, juris, Rn. 21:
„Es begegnet im Hinblick auf Art. 33 Abs. 2 GG keinen Bedenken, wenn eine Universität die maßgebliche Entscheidung über die Vergabe des Statusamts eines Professors durch Gremien vorbereiten lässt, sofern diese **vorbereitenden Schritte** - wie etwa die Bestimmung der zu einem Probevortrag einzuladenden Bewerber oder die Bewertung dieser Probevorträge - **ihrerseits den verfahrensrechtlichen Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG genügen.**“
- Fehler infizieren nachfolgende Verfahrensschritte (OVG Weimar, B. v. 26.6.2019 – 2 EO 292/18, juris, Rn. 35):
„Daher führt ein **Mangel bei der Beschlussfassung** der Berufungskommission über den Berufungsvorschlag, der für die Auswahl nach dem Leistungsprinzip relevant ist, grundsätzlich **auch zur Fehlerhaftigkeit der Entscheidungen** weiterer Hochschulgremien in den **nachfolgenden Verfahrensstufen.**“

I. Fachprinzip sichert Wissenschaftsfreiheit

BayVerfGH, E. v. 7.5.2008 - 19-VII-06, juris, Rn. 121 (BVerfGE 35, 79 [134], 51, 369 [381]):

„Die hinreichende Partizipation und fachliche Einschätzungsprärogative der Wissenschaftler einer Fakultät ist durch die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens gewährleistet. Zunächst bildet der Fakultätsrat zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags einen Berufungsausschuss, in dem die Professoren und Professorinnen über die Mehrheit der Stimmen verfügen. (...) Diese Beteiligung dient der Sicherung des Fachprinzips. Beabsichtigt die Hochschulleitung, vom Berufungsvorschlag des Berufungsausschusses abzuweichen, liegt darin eine Durchbrechung der fachlichen Einschätzungsprärogative der betr. Fakultätsmitglieder. Die Hochschulleitung kann sich somit über die fachliche Einschätzungsprärogative des Berufungsausschusses nur hinwegsetzen, wenn sie sachliche Gründe vorbringen kann.“

VGH Mannheim, Beschl. v. 27.7.2022 – 4 S 713/22, juris, Rn. 18:

„Die Berufungskommission ist im Idealfall das mit dem höchstmöglichen Sachverstand ausgestattete Gremium für die Einschätzung der Qualifikation der Bewerber für die ausgeschriebene Professur. Dies bedeutet aber nicht, dass seine Mitglieder zwangsläufig alle demselben Fach oder derselben Fachrichtung angehören müssten; eine solche Zusammensetzung der Berufungskommission wäre angesichts des breit gefächerten Zuschnitts vieler Fachbereiche und der interdisziplinären Ausrichtung zahlreicher ausgeschriebener Stellen nicht ohne weiteres realisierbar. Auch kann die fachliche Qualifikation der Bewerber unter Zuhilfenahme des Sachverstandes einzelner Kommissionsmitglieder und/oder mittels Einholung auswärtiger Gutachten festgestellt werden.“

I. (Mindest-) Einstellungsvoraussetzungen (§ 44 HRG)

„Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren sind neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen grundsätzlich

1. ein abgeschlossenes Hochschulstudium,
 2. pädagogische Eignung,
 3. besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, oder besondere Befähigung zu künstlerischer Arbeit und
 4. darüber hinaus je nach den Anforderungen der Stelle
 - a) zusätzliche wissenschaftliche Leistungen,
 - b) zusätzliche künstlerische Leistungen oder
 - c) besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis.“
- Qualifikationsstufen, Karrierephasen (Stichwort: Habilitation sperrt Zugang zu TenureTrack-Professuren – umstr.)
 - andersartige Qualifikationen

I. Zusätzliche wissenschaftliche Leistungen

HG NW § 36 Abs. 1 Nr.4: „die ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet werden; diese Leistungen werden im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht.“

OVG Lüneburg, U. v. 24.3.2022 – 2 LB 210/20, juris, Rn. 55 f. (Übertragung von Dienstaufgaben eines Universitätsprofessors auf FH-Professor): „Die erbrachten Leistungen dürfen auch mit Blick auf Art. 5 Abs. 3 Satz 1 i.V. mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht dahinter zurückbleiben, sondern müssen „habilitationsadäquat“ bzw. „habilitationsäquivalent“ sein.

Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen dürfen (gem. § 5 S. 1 FusionsG) in der anwendungsbezogenen Forschung erbracht sein. Von einem Fachhochschulprofessor ist - entsprechend der von ihm bislang wahrgenommenen Tätigkeit - demzufolge nicht zu verlangen, dass er Grundlagenforschung betrieben und den **Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis insofern vorgebracht** hat. Seine Leistungen bestehen aus angewandter bzw. anwendungsorientierter wissenschaftlicher Betätigung, die einen konkreten Bezug zu praktischen Fragestellungen aufweisen kann, **über rein berufspraktische Tätigkeiten** indes hinausgehen muss, um **als Wissenschaft im Sinne der Gewinnung gesicherter Erkenntnis anerkannt** zu werden.“

I. Anforderungsprofil – konstitutive Merkmale

- AP bzw. die im Rahmen der Stellenausschreibung aufgestellten Vorgaben binden den Dienstherrn während des gesamten Auswahlverfahrens. Das AP ist **zwingend vor Beginn der Auswahlentscheidung** festzulegen (BVerwG, B. v. 20.6.2013 - 2 VR 1.13, juris, Rn. 32).
- „**konstitutiv**“ sind die Merkmale des Stellenprofils, welche **zwingend vorgegeben** und anhand **objektiv überprüfbarer Kriterien eindeutig** und unschwer **festzustellen** sind.
- **VGH Mannheim, B. v. 8.12.2020 – 4 S 2583/20, juris, Rn. 12**
„Bei der Bestimmung des Anforderungsprofils einer ausgeschriebenen Stelle ist die öffentliche Verwaltung an die gesetzlichen Vorgaben gebunden; eine Einengung des Kreises der nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu vergleichenden Bewerber um ein öffentliches Amt kann nur aufgrund sachlicher Erwägungen erfolgen. Gemessen daran wäre die Aufnahme eines „konstitutiven“ Kriteriums einer Promotion im Anforderungsprofils rechtlich zweifelhaft, weil es entgegen den großzügigeren gesetzlichen Einstellungs Voraussetzungen Ausschlusskriterien für die Berufungsfähigkeit der Bewerber vorgesehen hätte. Denn, wie oben ausgeführt und vom Gesetz vorgesehen, kann die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit grundsätzlich auch ohne Promotion nachgewiesen werden.“

I. Anforderungsprofil: fakultative Kriterien

- „**Fakultativ**“ ist ein Anforderungsmerkmal, das entweder ausdrücklich **nicht zwingend vorliegen muss** oder nicht allein anhand objektiv überprüfbarer Fakten – bejahend oder verneinend – festgestellt werden kann, sondern einem **Wertungsspielraum des Dienstherrn** unterliegt (OVG BB, B. v. 26.3.2020 - 10 S 31.19, juris, Rn. 16; OVG Münster, B. v. 24.7.2018 - 1 B 612/18, juris, Rn. 31; VGH Kassel, B. v. 3.3.2016 - 1 B 1064/15, juris, Rn. 9 f.
- BK darf deskriptiv gehaltene Anforderungskriterien **näher konkretisieren**, um eine sachgerechte Auswahl des für die eine verfügbare Professorenstelle am besten geeigneten Kandidaten zu ermöglichen.

I. Indikatorik für Industrie 4.0 (zB Evalitech)

Wissenschaftspolitische Fragen:

- Kritik an Fixierung auf Publikationen und Zitationsmessung
- Welche Fakten geben Auskunft zur Leistungsfähigkeit? (Erzeugen von Software-Werkzeugen, Bereitstellung kuratierter Datensätze, Benchmark-Test)
- Welche Fähigkeiten/Kompetenzen sind auf Professur für Industrie 4.0 / Technikwissenschaften nötig?

KI-Forschung in Deutschland – Der schwere Weg zu 100 neuen KI-Professuren

Impulspapier

bitkom

I. Indikatorik für Industrie 4.0 (zB Evalitech)

Hochschulrechtliche Klärung:

- „System“ v. Karrierestufen u. Eingangsanforderungen wahren
- Verhältnis von Kriterien über Verhalten in Wirtschaft und Gesellschaft zu Kriterien mit Wissenschaftsbezug
- (Wie) Stellt Bewertungsmatrix sicher, dass gesetzl. Mindest- und sonstige konstitutive Anforderungen gewahrt sind?
- Durch wen / auf welcher Ebene werden die zu betrachtenden Leistungen / Bewertungskriterien festgelegt? Wie werden Besonderheiten der Fachdisziplinen gewahrt?
- Wer evaluiert den „Impact“ von Evalitech & Co? Wie werden Wissenschaftler und Hochschulen an der Festlegung der Leistungskriterien und Bewertungssystem beteiligt?

II. Leistungsvergleich durch Berufungskommission

OVG Münster, Urt. v. 3.5.2018 – 6 A 815/11, juris, Rn. 140

„Zudem stellt die Berufungskommission die **Entscheidungsgrundlage** für die Auswahlentscheidung - anders als bei Stellenbesetzungen unter Rückgriff auf dienstl. Beurteilungen - in einem weitgehend formalisierten Prozess teilweise erst selbst her und **bewertet sie** in einem diskursiven Prozess **gleichzeitig**. Hierbei stehen der Berufungskommission und den weiteren beteiligten Gremien eine durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG verfassungsrechtlich geschützte und daher besonders weite Beurteilungskompetenz hinsichtlich der Qualifikation eines Bewerbers für eine Hochschullehrerstelle zu.“

OVG NRW, B. v. 20.4.2020 - 6 B 1700/19, juris, Rn. 35 ff.

Dieser besonders weite Beurteilungsspielraum schließt die Befugnis der BK ein, die **Stärken und Schwächen der einzelnen Bewerber um eine Professur zu gewichten**, wobei die Kommission höchstmöglichen Sachverstand für die Einschätzung der Qualifikation der Bewerber und so eine wissenschaftsadäquate Entscheidungsfindung gewährleisten soll. Dieser weite Spielraum schließt die Möglichkeit ein, die Eignung eines Kandidaten aufgrund wahrgenommener Defizite in einzelnen Bereichen als im Vergleich mit anderen Bewerbern schwächer zu qualifizieren.

II. Vorbereitung und Verantwortung der Auswahl

Art. 33 Abs. 2 GG lässt dem Dienstherrn Ermessen zur Ausgestaltung des Auswahlprozesses – gegen organisatorische Unterstützung und fachliche Beratung durch Externe bestehen keine grds. Bedenken. Anders liegt es, wenn der Dienstherr dem Dritten den **Leistungsvergleich maßgeblich überlässt** und Auswahlentscheidung aus der Hand gibt. Die allein dem Dienstherrn obliegende umfassende Eignungsbeurteilung und die ihm dabei zukommende Beurteilungsermächtigung darf nicht auf Außenstehende übertragen werden. Deshalb darf der Dienstherr auch das Ergebnis einer anderweitigen Eignungsfeststellung nicht "blindlings" übernehmen.

Der Dienstherr darf sich das **Ergebnis einer extern erfolgten Eignungsbeurteilung** jedoch in kritischer Auseinandersetzung zu eigen macht und dieses anschließend als Beitrag zu seinem eigenen umfassenden Eignungsurteil verwerten, wenn das unter Einbeziehung eines externen Dienstleisters gewählte Vorauswahlverfahren

1. aussagekräftige und valide, am Anforderungsprofil orientierte Erkenntnisse über die Eignung der Bewerber ermöglicht und
2. die Chancengleichheit der Bewerber gewährleistet; das Verfahren also aufgrund seiner formalen und inhaltlichen Gestaltung allen Kandidaten Gelegenheit zur Darstellung ihrer Befähigung und Eignung bietet, eine hinreichende Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherstellt und jedenfalls in Grundzügen dokumentiert wird
3. aus Rechtsschutzgründen nachprüfbar ist.

(OVG Münster, B. v. 16.11.2021 – 6 B 1176/21, juris, Rn. 57 ff.)

II. Vergleich von wissenschaftlichen Leistungen

- Bewertung bezieht sich auf wissenschaftliche Leistungsfähigkeit, für die keine dienstl. Beurteilungen wie bei Laufbahnbeamten vorliegen (OVG BB, B. v. 30.3.2017 – 10 S 32.16, juris, Rn. 7)
- erforderlich ist eine Würdigung der bisherigen wissenschaftlichen Leistungen, die Auskunft über das **Leistungsvermögen** der Bewerber geben (BVerwG, U. v. 20.10.2016 – 2 C 30/15, juris, Rn. 23)
- eingesetzte **Bewertungssysteme** müssen leistungsgerecht sein: nur wenn die Umstände der Leistungserbringung bei den Bewerbern absolut identisch und die Leistungsbewertung in der Person eines gemeinsamen Vorgesetzten vereinheitlicht wird – also eine wertende Betrachtung nicht mehr erforderlich ist – kann **ausnahmsweise** die Leistungsbewertung durch eine **Punktbewertung** ersetzt werden
- **ohne ausdrückliche Rechtsgrundlage** sind rechnerische Ermittlungen bei Leistungsbewertungen **unzulässig** (BVerwG, U. v. 21.3.2007 – 2 C 2/06, juris, Rn. 14; ebs. OVG Lüneburg, B. v. 9.5.2008 – 5 ME 5/08, juris, Rn. 28 – zum Vergleich dienstl. Beurteilungen)

II. Dokumentation des Leistungsvergleichs

Die der Auswahlentscheidung zu Grunde liegenden wesentlichen Auswahlerwägungen sind schriftlich niederzulegen. Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswahlerwägungen – deren Kenntnis sich der unterlegene Bewerber gegebenenfalls durch Akteneinsicht verschaffen kann – wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll, oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er gerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen. Schließlich stellt die schriftliche Dokumentation der Auswahlerwägungen sicher, dass die Bewertungsgrundlagen der entscheidenden Stelle vollständig zur Kenntnis gelangt sind (verfahrensbegleitende Absicherung des Art. 33 Abs. 2 GG, vgl. BVerfG, B. v. 25.11.2015 – 2 BvR 1461/15, juris; B.v. 9.7.2007 – 2 BvR 206/07, juris Rn. 20; BayVGh, B.v. 1.2.2017 – 7 CE 16.1989, BeckRS 2017, 102331 Rn. 12; OVG NW, B. v. 27.4.2017 – 6 A 277/16, NVwZ-RR 2017, 794 Rn. 4).

II. Bewertung der Teilkriterien It. Indikatorik

- Bewertung von 41 Teilkriterien (Evalitech) im Wertebereich 0-100 – **Zulässigkeit u. Plausibilität arithmetischer Bewertung offen, gesetzl. Mindestanforderungen gewährleistet?**
- Und entsprechen Auswertungsprofile (Wissenschaftler/Entrepreneur/Influencer) den **Gewichtungsvorgaben der BK?**
- stetiger Vergleich aller Kandidaten im Evalitech-Metrik-Pool - Relation zueinander (Verwendung der personenbezogenen Daten auch außerhalb des jeweiligen Bewerberfeldes / **Zweckänderung?; Diskriminierungsschutz**)
- dauerhafte Dokumentation jedes Bewertungsvorgangs
- wie wird durch „kritische Auseinandersetzung“ die **Bewertungsverantwortung der BK** gewahrt?

III. Mitwirkungsobliegenheit der Bewerbenden bei Zusammenstellung der Entscheidungsgrundlage

- § 26 Abs. 2 S. 3 VwVfG – Mitwirkungspflichten (zB Pflicht zum Erscheinen) müssen durch Rechtsvorschrift festgelegt werden, aber: behördliche Aufklärungspflicht wird durch Erfüllung von Mitwirkungspflichten wirksam und begrenzt
- Befugnis der BK zur Fristsetzung mit Ausschlussfolge ergäbe sich aus „Sinn und Zweck der Rechtsvorschriften, die das Berufungsverfahren ausgestalten.“ (VG München, B. v. 19.3.2004 – M 3 E 04.611, juris, Rn. 35)
- (prüfungsrechtliche) Mitwirkungspflicht (umstr., ob bei Berufung), bekannte Ablehnungsgründe ohne schuldhaftes Zögern zu rügen (BayVGh, B. v. 1.2.2022 – 3 CE 22.19, juris, Rn. 5)
- aus Dienst- und Treueverhältnis zusätzliche Obliegenheiten beim Rechtsschutz (BVerwG, U. v. 15.6.2018 – 2 C 19/17, Rn. 28)

III. Mitwirkung an KI-Datenpool als Bewerberpflicht?

- Schaffung einer Datensammlung durch Bereitstellung von persönlichen Leistungsnachweisen (Veröffentlichungen, Arbeitsproben, Lehrevaluationen usw.) oder durch persönliche Einwilligung zur automatisierten Suche/Zusammenfassung (**Indikatorikplattform**)
- rechtfertigungsbedürftige Datenverarbeitung, regelmäßig einfachgesetzl. Befugnis zur Datenerhebung beim Betroffenen im Zusammenhang mit Einstellung (Art. 88 DSGVO) – auch für automatisierte Datenerhebung bei Dritten / im Internet ?
- Freiwilligkeit der Zustimmung zur Erhebung/Verarbeitung von Daten bei Bewerbungsschreiben, frei verfügbaren Daten (umstr.)
- Art. 25 DSGVO: Pflicht des Verantwortlichen zu technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Begrenzung der Verarbeitung: „Diese Verpflichtung gilt für die Menge der erhobenen personenbezogenen Daten, den Umfang ihrer Verarbeitung, ihre Speicherfrist und ihre Zugänglichkeit“

IV. Leistungsbewertung bei der Bewährungsfeststellung von Juniorprofessuren und der Gewährung von Leistungsbezügen

- Tenure-Anforderung: Nutzungspflicht für (KI-) Portals zur Leistungserfassung?
- Prüfungsrechtliche Bewertungsanforderungen – Sachkunde? bei JunProf. stellt Bewährungsfeststellung eine Berufszugangsprüfung dar (OVG LSA, U. v. 19.3.2008 – 3 L 18/07)
- Potentiale des Einsatzes einer automatisierten Leistungsbewertung bei der Gewährung von Leistungsbezügen dürften für Dienstherrn bzw. den Besoldungsgesetzgeber interessant sein – insb. wegen „leistungsbezogener“ Reduzierung

V. Anspruch auf Freihaltung von KI-Entscheidungen

Art. 22 Abs. 1 DSGVO: „Die betroffene Person hat das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschl. Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die ihr gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet (...).“

§ 31 Abs. 1 BDSG: „Die Verwendung eines Wahrscheinlichkeitswerts über ein bestimmtes zukünftiges Verhalten einer nat. Person zum Zweck der Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Vertragsverhältnisses mit dieser Person (Scoring) ist nur zulässig, wenn

1. die Vorschriften des Datenschutzrechts eingehalten wurden,
2. die zur Berechnung des Wahrscheinlichkeitswerts genutzten Daten unter Zugrundelegung eines wissenschaftlich anerkannten mathematisch-statistischen Verfahrens nachweisbar für die Berechnung der Wahrscheinlichkeit des bestimmten Verhaltens erheblich sind, (...).“

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

KONTAKT



Prof. Dr. Klaus Herrmann

Tel. 0331 620 42 – 73

E-Mail klaus.herrmann@dombert.de



POTSDAM

Campus Jungfernsee · Konrad-Zuse-Ring 12A · 14469 Potsdam

Tel. 0331 62042-70 · Fax 0331 62042-71 · E-Mail potsdam@dombert.de



DÜSSELDORF

Design Offices Fürst & Friedrich · Fürstenwall 172 · 40217 Düsseldorf

Tel. 0211 159239-0 · Fax 0211 159239-29 · E-Mail duesseldorf@dombert.de